

АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ОДНОГО ИЗ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ИСТОЧНИКИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА СТРАНЫ

Тимохина О.А.

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента и маркетинга
ФГБОУ ВО Белгородский государственный
национальный исследовательский университет,
г. Белгород, Россия*

Власова Т.А.

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента и маркетинга
ФГБОУ ВО Белгородский государственный
национальный исследовательский университет,
г. Белгород, Россия*

Экономический рост национальной экономики невозможен без развития человеческого потенциала, который в свою очередь выступает движущей силой в процессе перехода экономики страны на новый, более высокий и полностью соответствующий стратегическим ориентирам страны, уровень. При этом одним из стратегических векторов экономической политики любого современного государства является стимулирование экономического роста, а также стабилизация его темпов на оптимальном уровне.

Обратившись к Распоряжению Правительства РФ № 1662-р, можно увидеть, процесс развития человеческого потенциала объединяет системные преобразования двух типов:

- преобразования, направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики;
- преобразования, подразумевающие улучшение качества социальной среды и условий жизни людей.

Обозначенные выше направления, охватывают среднесрочные и долгосрочные цели, приоритеты и основные направления демографической политики, политики модернизации здравоохранения и образования, развития пенсионной сферы и социальной помощи, развития культуры, формирования эффективных рынков труда и жилья [1].

Вопросы детерминирования факторов, способствующих экономическому росту страны, сегодня представляют большой интерес. В данном направлении следует различать различные группы факторов. К примеру, одна из классификаций подразумевает две группы факторов экономического роста:

- группа факторов, которые определяют источники экономического роста, то есть факторы, делающие экономический рост возможным;
- группа факторов, которые определяют степень реализации источников экономического роста, то есть факторы, сдерживающие и ограничивающие данный процесс [7].

Согласно другой точки зрения, можно выделить субъективные (оказывают косвенное влияние на темпы экономического роста) и объективные (оказывают прямое влияние на темпы экономического роста) группы факторов экономического роста [3].

Современная экономика РФ характеризуется четким обозначением инновационного контура экономического роста, что свидетельствует об приоритетности инвестиций в инновационные технологии, продукты и процессы. Одним из следствий данного явления стала острая необходимость появления механизма формирования и развития конкурентоспособного кадрового потенциала нового уровня, который бы позволил обеспечить как региональный, так и общенациональный рынок труда исключительно высококвалифицированными кадрами, обладающими новыми «инновационными» компетенциями, высокой квалификацией и гибким, инновационным типом мышления. Но для того, чтобы решить эту задачу, прежде всего важно решить вопрос объективной и всесторонней оценки кадрового потенциала.

Стоит заметить, что оценка кадрового потенциала также направлена на решение достаточно существенных проблем:

- обоснование инвестиций в бизнес, характер которого требует значительных затрат на формирование кадрового потенциала;
- выявление полноты соответствия имеющегося кадрового потенциала требованиям, предъявляемым со стороны рынка и затратам на персонал;
- определение инвестиционной привлекательности организации;

– определение кадрового потенциала как одного из ключевых факторов доходности бизнеса, прогноз доходов организации и расчет затрат на создание и развитие кадрового потенциала [4].

Обращаясь к вопросам оценки эффективности управления кадровым потенциалом, целесообразно рассмотреть существующие подходы к данному процессу, обозначить их специфику, выявить преимущества и недостатки. На сегодня существует множество подходов к процессу оценки кадрового потенциала, наиболее распространенными в практике современных организаций является затратный, экспертный, сравнительный и доходный подходы.

Затратный подход реализуется на практике двумя методами – косвенным и прямым. Суть косвенного метода оценки кадрового потенциала состоит в том, что происходит сопоставление рыночной стоимости объекта оценки со стоимостью замещения данного объекта (применяется коэффициент Д. Тюбина). Прямой метод базируется на определении всех затрат, которые понесет новый собственник организации для создания и развития кадрового потенциала в рамках жизнеспособной и адаптивной к требованиям современного рынка организационно-управленческой структуры. В число таких затрат могут войти затраты на обучение либо переобучение персонала, расходы на поиск работников, расходы по формированию организационной культуры и т.д. [6].

Доходный подход – связан с оценкой кадрового потенциала организации по степени участия совокупного работника в доходах организации. Доходный подход можно использовать для расчета стоимости кадрового потенциала по оценке реальной выгоды от работы персонала для организации. В данном случае стоимость кадрового потенциала равна капитализации части прибыли, что генерируется этой работой, и в случае, если показатели эффективности предприятия превышают среднеотраслевые, то эта стоимость определенной мерой учитывается в гудвилле. В тоже время зависимость гудвилла от величины кадрового потенциала не прямо пропорциональная. Организация, имея высокий гудвилл, сформированный на протяжении многих лет, может на протяжении некоторого периода иметь низкий уровень кадрового потенциала за счет освобождения нескольких высококвалифицированных менеджеров, наличия значительного по масштабам конфликта в трудовом коллективе, неспособностью работников к переквалификации в связи с изменением профиля деятельности предприятия [5].

Экспертный подход – принимается во внимание то, что кадровый потенциал организаций характеризуется множеством разнородных по своему содержанию параметров, то есть кадровый потенциал может быть охарактеризован как количественными, так и качественными показателями оценки. Оценку качественных параметров кадрового потенциала целесообразно проводить при помощи методов экспертной оценки, которая возможность одновременно рассматривать индивидуальные и групповые характеристики персонала.

Сравнительный подход – осуществляется с помощью парных сравнений кадрового потенциала конкретной организации с организациями – аналогами. Данный метод позволяет определить различия между объектом исследования и его аналогом с последующим применением корректирующих коэффициентов. К основным корректировкам могут быть отнесены корректировки по таким основаниям, как образовательный уровень работников, их уровень конкурентоспособности на рынке труда, возраст, профессиональный опыт, сменяемость кадров, профессиональные знания [6].

Также в экономической литературе можно встретить такие подходы к оценке кадрового потенциала как экономико-математический, системный и общенаучный [4]. По нашему мнению, можно также подчеркнуть стратегический подход к оценке кадрового потенциала, который подразумевает использование определенного инструментария оценки кадровой микро- и макросреды. Далее рассмотрим подходы к оценке кадрового потенциала более детально, дополнив их соответствующей методической базой (таблица 1).

Таблица 1

Анализ подходов и методов оценки кадрового потенциала

№	Подходы к оценке кадрового потенциала	Рекомендуемые методы	Преимущества и недостатки метода
1.	Экономико-математический подход	Экономический анализ	Преимущества – экономический анализ позволяет реализовать многие управленческие возможности с их полным обоснованием. Метод также дает возможность диагностировать достижение поставленных целей и запланированных результатов,

			<p>отслеживать развитие объекта исследования и т.д.</p> <p>Недостатки – для экономического анализа необходима только достоверная экономическая информация, поиск которой бывает часто затруднен. Определенным недостатком метода выступает его сложность и комплексность.</p>
		Метод экспертной оценки	<p>К преимуществам метода относится оперативность получения результатов, получение количественной оценки результатов в условиях недостатка статистических данных, использование одновременно опыта и интуиции экспертов при решении поставленных задач.</p> <p>Недостатки метода – субъективность полученных результатов, в случае недостаточной компетентности экспертов результаты могут быть недостоверны, большая трудоемкость сбора информации.</p>
		Имитационное моделирование	<p>Преимущества – универсальность, точность результатов и наглядность метода, которая позволяет визуализировать любые процессы в рамках управления кадровым потенциалом. Низкий уровень затрат и существенная экономия временных ресурсов (имитационные модели позволяют мгновенно получать выводы об оптимальности любых запланированных изменений)</p> <p>Недостатки – имитационная модель может оказаться в определенной степени неточной, также имитационное моделирование может быть сопряжено с рядом трудностей, которые на начальном этапе не могут быть спрогнозированы.</p>
		Метод сравнения	<p>Преимущества – возможность статистического обоснования полученных результатов, простота метода и надежность результатов.</p> <p>Недостатки – требуется большой объем статистической информации, метод базируется только на ретроспективной информации и не учитывает запланированных на будущее показателей.</p>
2.	Общенаучный подход	Дедуктивный метод	<p>Преимущества – возможность получить большое число следствий из немногочисленных основных положений теории, возможность получения новых знаний.</p> <p>Недостатки дедуктивного метода – возможные сложности с установлением всех существенных элементов и их взаимосвязей, а также отстраненность от практической сферы.</p>

		Индуктивный метод	<p>Преимущества – описывает исследуемый объект в виде целостного и системного явления.</p> <p>Недостатки – вероятностный характер индуктивного метода, сложности в определении критерия выбора существенных для исследуемого объекта данных.</p>
		Метод аналогий	<p>Преимущества – универсальный, экономичный и простой метод поиска новых решений.</p> <p>Недостатки – результат не всегда имеет желаемую доказательную силу.</p>
		Систематизация	<p>Преимущества – структурирование информации, систематизация информации наиболее удобным для исследователя методом.</p> <p>Недостатки – недостаточная гибкость метода, трудности поиска и включения новых признаков, возможные трудности с построением определенной системы.</p>
		Анализ и синтез	<p>Преимущества анализа – возможность получить качественные и количественные характеристики исследуемых объектов, возможность неоднократного исследования с целью проверки достоверности полученных результатов.</p> <p>Недостатки анализа – прямая зависимость результатов исследования от достоверности исходных данных, иногда большой объем аналитической работы, для большей достоверности результатов требуется одновременно использовать с методом синтеза.</p> <p>Преимущества метода синтеза – возможность установления логических взаимосвязей между элементами исследуемого объекта.</p> <p>Недостатки метода синтеза – требует комплексного подхода к исследованию в форме одновременного использования с методом анализа.</p>
		Количественный и качественный анализ	<p>Преимущества количественного анализа – объективность метода, возможность описания различных явлений с помощью методов статистики.</p> <p>Недостатки количественного анализа – ограниченность – может быть использован исключительно для измеряемых величин, ограничен определенными правилами</p> <p>Преимущества качественного анализа – не имеет каких-либо четких ограничений и правил, данный метод выступает многогранным и широким по своим возможностям, более углубленное понимание сущности исследуемого явления или объекта.</p>

			Недостатки качественного анализа – присутствие некоторой субъективности в результатах.
3.	Системный подход	Декомпозиция	Преимущества декомпозиции – возможность сведения сложных явлений (объектов) к более простым; научный метод, обладающий универсальностью при решении достаточно сложных проблем и задач. Недостатки декомпозиции – иногда достаточно узкая область применения.
4.	Стратегический подход	SWOT-анализ	Преимущества – адаптивность метода к исследуемым объектам любого уровня, возможность использования метода в рамках оперативного контроля и стратегического планирования, возможность выявления сильных и слабых сторон объекта, определение рисков и угроз. Недостатки – полная зависимость результатов от достоверности и полноты исходной информации, определенная субъективность метода и возможность получить только качественные результаты.
		SNW-анализ	Преимущества – возможность оценки любой управленческой системы, организации могут самостоятельно выбирать систему исследуемых факторов, возможность осуществления ситуационной оценки объекта. Недостатки – прямая зависимость эффективности метода и полученных результатов от компетентности специалистов, работающих с анализом и от точности оценки нейтральной позиции.
		PEST-анализ	Преимущества – метод может быть использован одновременно с другими, простота и легкость метода, дает возможность снизить эффект негативного воздействия со стороны внешних угроз, позволяет выявить новые возможности и резервы роста эффективности и развития. Недостатки – требует регулярности проведения через определенные промежутки времени, возможна субъективность результатов, риск необоснованности и субъективизма полученных результатов и как следствие – неверно принятое управленческое решение.

Таким образом, существуют различные подходы к оценке кадрового потенциала, а также методы, отличающиеся своей спецификой. Наиболее приемлемым для современных организаций вариантом станет выбор одновременно нескольких подходов к данному процессу, что будет гарантировать большую надежность и достоверность полученных результатов оценки кадрового потенциала. В ходе выбора того или иного метода оценки важно, чтобы метод отвечал требованиям универсальности, адаптивности, масштабируемости исследований, научной обоснованности и объективности результатов, множественности описаний результатов проведенных исследований [2].

Можно сделать вывод, что вопросы формирования и развития конкурентоспособного кадрового потенциала инновационного типа напрямую соотносятся с эффективностью, комплексностью и объективностью процесса оценки кадрового потенциала. Данное направление может быть реализовано в рамках различных подходов, подразумевающих соответствующий набор методов, которые современные организации выбирают самостоятельно.

Список использованной литературы:

1. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 №1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/0a0a63cda6b5ee4d2cdeddd710c0fd2cad2a12ee/
2. Каданцева М.С. Методические подходы к оценке кадрового потенциала предприятия // Современные научные исследования и инновации. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2017/08/8425414>
3. Кошелев А.Н. Факторы, влияющие на развитие национальной экономики // Национальная экономика. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://econ.wikireading.ru/32379>
4. Мироседи С.А., Щежрина А.В. Методы оценки кадрового потенциала предприятия. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.volpi.ru/files/publications/S__A__Mirosemi__A__V__SCHedrina_Metody_ocenki_kadrovogo_potenciala_predpriyatiya.pdf
5. Особенности стоимостной оценки кадрового потенциала. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://helpiks.org/3-24286.html>
6. Рябчук П.Г., Федорова К.А., Апухтин А.С., Плужникова И.И. Анализ современных методик оценки кадрового потенциала // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://uecs.ru/economika-truda/item/4539-2017-09-21-07-16-33?pop=1&tmpl=component&print=1>
7. Фролова Т.А. Экономическая теория: конспект лекций // Экономический рост и развитие. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m202/21_1.htm